

PERAN SPIRITUALITAS DAN RELIGIUSITAS BAGI GURU DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

*Agus Arwani**

Abstract: Teachers are human figures that occupy the position and play an important role in education. Religiosity is the depth of a person's religious appreciation and belief in the existence of God is realized by obeying commands and prohibitions with kaikhlasan away with a whole heart and soul and body. Spirituality avoids the formal and ceremonial connotations of religion; it is non denominational, non-hierarchical, and non-ecclesiastical. Spirituality implies an inner search for meaning or fulfillment that may be undertaken by anyone regardless of religion. Religiosity and spirituality religious in works that are expected to contribute constructively to build a work environment and the image of the teachers profession (teachers refer not just limited to educate, but also all those who have a background in teaching education and cultivate a job in the field education for more professional, high integrity and accountable.

Kata Kunci: Spiritualitas, Religiusitas Guru, Lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Negara Indonesia bukanlah negara yang liar dan tak berdasar, akan tetapi negara Indonesia mempunyai dasar negara yang berisi tentang nilai spiritual, nilai keadilan, budi pekerti dan nilai-nilai luhur yang lain. Dasar negara bangsa Indonesia adalah Pancasila, yang berisi 5 butir pancasila yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan, dan Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Pancasila yang merupakan pelajaran pendidikan kewarganegaraan yang dipraktikkan di sekolah-sekolah inilah

*. Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Pekalongan, Jl. Kusumabangsa No. 9 Pekalongan, e-mail: agusarwani09@gmail.com

merupakan salah satu alat yang dijadikan pembentukan karakter selain pelajaran pendidikan agama sebagai pembentuk karakter spiritualis manusia.

Pada sisi yang lain konsekuensi dari penerapan pendidikan modern menunjukkan dampak yang kurang memuaskan. Fakta menunjukkan banyaknya skandal profesionalitas guru yang melanda dunia pendidikan serta rendahnya kepedulian mereka akan tanggung jawab sosial dan lingkungan menyiratkan bahwa terjadi perubahan yang sangat besar pada para pelaku pendidikan. Kondisi ini menggambarkan bahwa pendidik telah gagal untuk menggambarkan realitas bisnis secara utuh.

Oleh karena itu, bisa kita pahami bahwa ketika pendidikan modern mampu menghadirkan realitas sosial dengan semangat kapitalismenya maka yang terjadi adalah praktek-praktek pendidik yang bebas dari nilai-nilai lokalitas masyarakat (*value free*) sehingga realitas sosial tersebut menjadi parsial (tidak utuh). Kondisi ini juga menyiratkan penerapan hukum universal dalam ekonomi mainstream (termasuk pendidikan) memiliki potensi kuat untuk memberangus nilai-nilai local (*local wisdom*) yang berlaku dalam masyarakat. Di sisi yang lain, adanya sifat yang parsial ini melahirkan budaya masyarakat yang mengabaikan nilai-nilai etika, moralitas dan keberagaman sosial maupun spiritualitas keagamaan. Dengan demikian patut diyakini bahwa mengembangkan pendidikan ditinjau dari perspektif sosio historisnya perlu memasukkan aspek *value* untuk menciptakan wajah pendidikan yang sarat dengan nilai (*value laden*). Pendidikan yang bernilai diharapkan mampu menjadikan praktek pendidikan yang mendorong perilaku manusia lebih beragama, bernilai spiritualitas dan beretika dalam kehidupan sosial dan lingkungannya.

Profesi guru dengan variasi pekerjaannya dan bidang lain sepanjang masih berhubungan dengan kegiatan pendidikan mengalami tekanan baik fisik maupun mental yang tidak ringan dalam dunia kerjanya. *Stereotip* pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan cenderung membosankan serta atribut lainnya mendorong rasa frustrasi dan kegelisahan dalam bekerja (Krishnakumar dan Neck, 2002). Hal ini juga dapat berdampak pada perilaku negatif seorang guru yang memengaruhi nama, baik profesi di mata masyarakat atau publik. Salah satu asumsi yang dijadikan sebagai penyebab dari perilaku negatif seorang guru adalah hilangnya atau berkurangnya

nilai-nilai spiritualitas keagamaan dalam dirinya. Hilangnya nilai-nilai spiritualitas keagamaan ini mengakibatkan seorang pendidik tidak dapat lagi membedakan mana perbuatan yang baik dan buruk, serta beretika atau melanggar etika. Oleh karena itu menjadi penting membahas konsep spiritualitas keagamaan dalam dunia guru. Paper ini diawali dengan satu pertanyaan dasar “mengapa banyak ketertarikan yang muncul berkaitan dengan spiritualitas dalam lembaga pendidikan? Karena orang berhasrat untuk meningkatkan pengalaman spiritualnya yang bukan hanya bersifat pribadi (*personal*) tetapi juga dalam dunia kerja, sebuah dunia dimana mereka banyak menghabiskan waktunya (Neck & Milliman, 1994; Ray 1992; Maynard 1992). Beberapa temuan empiris menunjukkan adanya keterkaitan antara spiritualitas dengan dunia pendidikan diantaranya ada hubungan antara spiritualitas dunia kerja/pendidikan dengan meningkatnya kreativitas individu (Freshman 1999), meningkatkan kejujuran dan kepercayaan dalam organisasi (Wagner-Marsh & Conely 1999), meningkatkan rasa kepuasan pribadi karyawan (Burrack 1999) dan meningkatnya komitmen terhadap tujuan organisasi (Delbecq 1999; Leigh 1997).

SPIRITUALITAS DAN RELIGIUSITAS GURU

Guru adalah figur manusia yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan (Djamaroh, 2000: 1). Di sekolah guru adalah orang tua kedua bagi anak didik. Guru menempati kedudukan yang terhormat dan mendapat kepercayaan yang besar di masyarakat. Dengan kepercayaan tersebut, maka di pundak guru diberikan tanggung jawab. Tugas dan tanggung jawab guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga di luar sekolah.

Kepribadian guru dapat mempengaruhi suasana kelas atau sekolah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kebebasan yang dinikmati anak dalam mengeluarkan buah pikiran dan mengembangkan kreativitasnya ataupun pengendalian dan keterbatasan yang dialami dalam pengembangan pribadinya (Gunawan, 2000: 46).

Menurut Raka Joni (1980) dalam buku “*Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium II*” karya Suyanto dan Djihad Hisyam mengemukakan, seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap yang patut diteladani serta memiliki pengetahuan yang luas, mendalam dari bidang studi yang

diajarkannya, memiliki dan menggunakan berbagai metode mengajar didalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya (Hisyam, 2000: 29). Jadi guru adalah sosok manusia yang harus memiliki kualifikasi berbagai kemampuan yang pada akhirnya akan tercermin dalam karakter pribadi yang berwibawa dan menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran “*Ing Ngarso Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*”.

Selain mempunyai tugas dan tanggung jawab di atas, guru juga mempunyai peran sebagai motivator, guru hendaknya juga dapat mendorong anak didik bergairah dan aktif belajar. Dalam memberikan motivasi, guru dapat menganalisa motif-motif yang melatarbelakangi anak didik malas belajar dan menurun prestasinya di sekolah.

Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak didalam diri siswa yang menimbulkan menjamin kelangsungan dan memberikan arah kegiatan belajar, sehingga diharapkan tujuan dapat tercapai (Hasan, 1994: 24). Motivasi dalam belajar merupakan proses, mempunyai fungsi yaitu memberikan semangat dan mengaktifkan anak didik agar tetap berminat dan siaga, memusatkan perhatian anak pada tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pencapaian tujuan belajar dan memenuhi kebutuhan akan hasil jangka pendek dan jangka panjang (Daradjat, 1981: 140).

Profesi dan pekerjaan guru cenderung berulang-ulang dan membosankan. Menyiapkan administrasi pendidikan, menerangkan, mengabsen kehadiran siswa, mengoreksi hasil ulangan, menganalisis nilai, dan menyusun laporan hasil pembelajaran dan kesabaran bahkan kehati-hatian yang tinggi. Jika ada kesalahan sedikit saja maka dampaknya bisa besar bagi lembaga pendidikan atau sekolah. Begitu juga profesi guru dalam melakukan pekerjaannya juga mengikuti sistem dan prosedur yang baku sehingga kebosanan yang berujung pada mandegnya kreativitas dalam kerja sangat mungkin terjadi.

“The lack of a meaning in the daily work, can lead to existential sickness and the lack of meaning of purpose of work can lead to alienation from oneself”

Meski berakar kata sama, namun dalam penggunaannya istilah religiusitas mempunyai makna yang berbeda dengan religi atau

agama. Jika agama menunjuk pada aspek formal yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban; religiusitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu di dalam hati (Mangunwijaya, 1982). Religiusitas seringkali diidentikkan dengan keberagamaan. Religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang Muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam (Fuad Nashori dan Rachmy Diana Mucharam, 2002).

Hawari (1996) menyebutkan bahwa religiusitas merupakan penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari, berdoa, dan membaca kitab suci.

Ancok dan Suroso (2001) mendefinisikan religiusitas sebagai keberagamaan yang berarti meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Sumber jiwa keagamaan itu adalah rasa ketergantungan yang mutlak (*sense of depend*). Adanya ketakutan-ketakutan akan ancaman dari lingkungan alam sekitar serta keyakinan manusia itu tentang segala keterbatasan dan kelemahannya. Rasa ketergantungan yang mutlak ini membuat manusia mencari kekuatan sakti dari sekitarnya yang dapat dijadikan sebagai kekuatan pelindung dalam kehidupannya dengan suatu kekuasaan yang berada di luar dirinya yaitu Tuhan (jalurilmu.blogspot.com).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa adalah kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya tuhan yang diwujudkan dengan mematuhi perintah dan menjauhi larangan dengan keikhlasan hati dan dengan seluruh jiwa dan raga.

IDENTIFIKASI NILAI-NILAI SPIRITUALITAS DALAM DUNIA PENDIDIKAN

Banyak penelitian yang menyarankan untuk mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas ke dalam profesi atau dunia pendidikan yang digelutinya. Ada beberapa manfaat yang dapat dipetik meliputi

“kreativitas”, “kejujuran dan kepercayaan”, “pemenuhan pribadi (*personal fulfillment*), dan “komitmen” yang kesemuanya akan mendorong peningkatan kinerja organisasi (lembaga).

Pertama, dengan spiritualitas akan mendorong lahirnya sebuah kesadaran, melalui kesadaran ini maka akan muncullah intuisi, selanjutnya intuisi ini akan melahirkan sebuah kreativitas (Freshman 1999). Demikian pula dengan semakin kaya nilai-nilai spiritual yang dimiliki karyawan akan mendorong munculnya kepuasan dan kebahagiaan sehingga karyawan akan jauh lebih kreatif (Turner 1999). Selanjutnya Turner (1999) juga menegaskan bahwa kreativitas seorang guru akan meningkatkan kinerja guru dan keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Kedua, banyak organisasi menempatkan nilai-nilai kejujuran sebagai fokus utama yang harus dimiliki (Burack 1999). Dengan kejujuran maka setiap pikiran dan tindakan akan seiring sejalan dengan tujuan dan aturan organisasi. Banyak kasus-kasus besar yang terungkap dalam praktek guru seperti kecurangan (*financial fraud*), manipulasi dan rekayasa laporan pendidikan serta tindakan pelanggaran etis lainnya ditengarai merupakan ketidakjujuran guru dalam menjalankan profesinya.

Dalam kondisi pendidikan yang sedang depresi seringkali perusahaan akan mengalami masalah keberlangsungan usaha (*going concern*) sehingga sangat dibutuhkan adanya kepercayaan (*trust*) antara pihak manajemen dan guru untuk dapat melalui masalah ini dengan sebaik-baiknya. Menurut Kriger dan Hanson (1999) dengan kepercayaan akan mendorong kinerja organisasi menjadi lebih baik melalui akselerasi pengambilan keputusan, komunikasi antar manajer yang lebih optimal dan fokus pada pencapaian kepuasan pelanggan serta daya inovasi yang semakin meningkat.

Ketiga, jika dihubungkan dengan teori piramida kebutuhan Maslow maka kebutuhan akan aktualisasi diri menempati tingkatan yang paling tinggi. Seseorang yang memiliki nilai spiritualitas yang tinggi akan merasakan sesuatu yang “utuh” dalam dirinya dalam bekerja sehingga berefek pada meningkatnya nilai-nilai moral dan kebutuhan akan aktualisasi diri (Krishnakumar dan Neck, 2002). Konsekuensinya tentu akan berdampak positif pada kinerja atau keberhasilan organisasi.

Keempat, pada dasarnya nilai-nilai spiritualitas akan meningkatkan komitmen karyawan melalui budaya kepercayaan yang

terbentuk di organisasi (Burack 1999). Komitmen profesi diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika (Mowday *et al.* 1979).

Komitmen pada profesi dikembangkan selama mengikuti proses sosialisasi yang menyertai masuknya profesi, yang bisa terjadi selama mengikuti kuliah di perguruan tinggi dan pada permulaan karir. Selama periode itu, proses afiliasi dengan nilai profesional dikembangkan dengan kuat (Aranya *et al.* 1994) dalam Nasron (2002). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Larson (1997) dan Jeffrey *et al.* (1996) dalam Astri (2003) bahwa komitmen profesi berkembang selama proses sosialisasi ke dalam profesi yang dipilih bilamana penekanan-penekanan diberikan pada nilai-nilai profesi.

Robins (2001) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan kondisi psikologis atau orientasi karyawan terhadap organisasi yang bersedia mengeluarkan kemampuan terbaiknya demi kepentingan perusahaan.

Meyer & Allen (1984) mengungkapkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Becker (1960) memberikan gambaran komitmen organisasi yang lebih kompleks karena membedakan atas *fact of commitment* dan *bases of commitment*. *Fact of commitment* berkaitan pada sesuatu (grup atau individu) yang menunjukkan komitmen seseorang berdasarkan pada sasaran yang diinginkan sedangkan *bases of commitment* merujuk pada dasar atau motif yang menyebabkan seseorang mempunyai komitmen terhadap sesuatu. Selanjutnya Meyer & Allen (1984) menyebutkan pendapat Becker (1960) bahwa *bases of commitment* yang dominan adalah *side bets orientation* yang mencerminkan akumulasi investasi seseorang yang hilang jika meninggalkan organisasi dan *individual-organizational goal congruence orientation* yang mencerminkan penerimaan dan pengidentifikasian seseorang terhadap tujuan-tujuan organisasional.

Meyer *et al.* (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi yaitu:

- 1) *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Jadi karena ia memang menginginkan (*want to*).
- 2) *Continuance Commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau memang ia tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain ia membutuhkan (*need to*).
- 3) *Normative Commitment* timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena ia merasa berkewajiban (*ought to*).

Kelima, penemuan empiris menunjukkan bahwa organisasi yang kaya dengan nilai-nilai spiritualitas akan mendorong kinerja organisasi yang lebih baik (Neck and Milliman 1994). Fakta lain juga mengungkapkan organisasi yang mendorong spiritualitas sebagai nilai-nilai yang digunakan akan meningkatkan profit dan kesuksesan organisasi (Turner 1999). Menurut Mitroff dan Denton (1999) tidak ada organisasi yang dapat bertahan lama tanpa nilai-nilai jiwa (*soul*) dan spiritualitas.

Berdasarkan konsep spiritualitas yang dibangun dalam organisasi akan melahirkan nilai-nilai (*values*) yang sudah dijelaskan sebelumnya meliputi intuisi dan kreativitas; kejujuran, dan kepercayaan; aktualisasi diri, komitmen profesi dan komitmen organisasi; serta kinerja organisasi merupakan pondasi yang bagus untuk membangun lingkungan kerja yang bergairah dan dinamis.

“No organization can survive for long without spirituality and soul”

IMPLEMENTASI NILAI-NILAI SPIRITUALITAS DAN RELIGIUSITAS DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Ada tiga perspektif yang dapat digunakan untuk melihat implementasi nilai-nilai spiritualitas dalam sebuah organisasi yaitu *pertama*, perspektif yang berpusat pada organisasi (*organization-centered perspective*) dan *kedua*, perspektif yang berpusat pada individu (*individual-centered perspective*), dan perspektif yang berpusat pada *“religion’s and religious values perspective”*.

1. Perspektif yang berpusat pada organisasi

Pendekatan ini memandang bahwa nilai-nilai spiritualitas seharusnya diimplementasikan ke dalam organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mitroff dan Denton (1999) yang menunjukkan bahwa ada kemungkinan terjadi konflik kepentingan dan keinginan antara karyawan dalam interaksi kerjanya sehingga dapat mengganggu kinerja perusahaan. Konflik kepentingan dan keinginan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan nilai-nilai spiritualitas yang diyakininya. Jika kondisi ini dibiarkan tentunya akan menimbulkan perpecahan dalam organisasi sehingga tujuan-tujuan yang sudah disusun tidak dapat tercapai. Pandangan ini menawarkan konsep bahwa nilai-nilai spiritualitas mestinya dikendalikan oleh perusahaan bukan diserahkan kepada individu-individu. Oleh karena itu, Mitroff dan Denton (1999) mengklasifikasikan organisasi berdasarkan pada prinsip-prinsip spiritualitasnya menjadi lima yakni "*religion based*", *evolutionary*, *recovering*, *socially responsible*, dan *values based*. Sebuah lembaga pendidikan berjalan karena ada interaksi antar individu di dalamnya. Semakin baik interaksi antar individu akan mendorong kerja sama, tolong-menolong, toleransi dan kekompakan dalam bekerja sehingga berdampak pada kesehatan organisasi. Jika penerapan nilai-nilai spiritualitas dan religiusitas diserahkan sepenuhnya kepada organisasi dan mengabaikan keragaman spiritualitas individu maka terjadilah kondisi yang otoriter. Individu dipaksa untuk menerapkan nilai-nilai spiritualitas dan religiusitas yang dirinya tidak meyakinkannya. Rasa frustrasi, merasa dikekang atau tidak nyaman dalam bekerja merupakan beberapa disfungsi perilaku (*behavioral dysfunction*) yang akan terlihat dari setiap individu.

2. Perspektif yang berpusat pada individu

Pada perspektif ini maka konsep spiritualitas dilihat dari sudut pandang individu. Bahwa organisasi semestinya menghargai dan mengakomodasi berbagai nilai spiritualitas masing-masing individunya (guru). Seorang pemimpin dalam suatu organisasi seyogyanya berusaha untuk menerima dan memahami variasi spiritualitas yang ada sebagai konsekuensi dari keberagaman individu dalam organisasi. Hal ini dipertegas oleh Leigh (2007)

yang menyatakan bahwa spiritualitas adalah bentuk pengakuan ketika seseorang datang untuk bekerja lebih daripada sekedar tubuh dan pikirannya akan tetapi juga mereka membawa talenta dan spirit yang unik. Berikut model yang dikembangkan oleh Krishnakumar & Neck (2002) mengenai implementasi nilai-nilai kebebasan spiritualitas berbasis individu.

Krishnakumar & Neck (2002) ingin menunjukkan bahwa organisasi tidak punya hak untuk mengekang kebebasan spiritual individu-individu di dalamnya. Pengekangan kebebasan akan berakibat negatif terhadap kinerja organisasi karena munculnya disharmonisasi hubungan antara individu dengan organisasi. Oleh karena itu, tugas organisasi adalah memfasilitasi dan mendorong masing-masing individu untuk mengembangkan nilai-nilai spiritualitasnya sehingga kinerjanya sebagai individu akan meningkat dan selanjutnya berpengaruh terhadap kesuksesan kinerja organisasi.

Demikian pula sebaliknya, jika diserahkan sepenuhnya kepada preferensi spiritualitas dan religiusitas masing-masing individu sedangkan organisasi tidak memiliki ikatan nilai-nilai spiritualitas dan religiusitas yang dapat dijadikan sebagai pedoman maka beberapa potensi konflik akan terjadi. Kekacauan organisasi muncul akibat masing-masing individu bertahan pada preferensi spiritualitasnya. Tidak ada toleransi dan kesadaran antar individu. Hal ini juga akan mendorong perilaku yang disfungsiional sehingga mengganggu kinerja organisasi dalam jangka panjang.

3. Perspektif yang berpusat pada “*religion’s and religious Values*”

Pendekatan ini disebut sebagai “*religion’s and religious values perspective*”. Perspektif ini memandang bahwa dalam organisasi perlu mengakomodasi berbagai keyakinan spiritualitas dan religiusitas individu yang berbeda-beda namun tetap diikat oleh aturan-aturan organisasi. Ada kebebasan spiritual dan religiusitas yang diberikan oleh organisasi sepanjang tidak bertentangan dengan norma organisasi. Dengan kata lain, “ada kebebasan namun terikat”. Memang tidak menutup kemungkinan akan terjadi gesekan, ketegangan atau konflik kepentingan antar individu, namun hal ini dapat diatasi dengan mengacu pada

aturan-aturan organisasi yang telah ada. Dalam pandangan penulis, norma-norma organisasi semestinya dibangun dari nilai-nilai ke-Ilahiyan yang bersifat dogmatis dan tidak bisa diganggu gugat.

Oleh karena itu, diperlukan alternatif untuk merevisi model yang dikembangkan oleh Krishnakumar & Neck (2002). Dalam hal ini kedudukan agama (*religion*) harus berada di atas keyakinan spiritualitas dan religiusitas organisasi (lembaga pendidikan) maupun individunya. Nilai-nilai kebaikan yang melekat pada konsep spiritualitas seseorang sebenarnya berasal dari nilai-nilai agama yang sudah ada sebelumnya (Bruce, 1996). Baik orang itu beragama ataupun tidak. Baik ia menyadari ataupun tidak. Pengetahuan manusia tidak muncul secara tiba-tiba ataupun dengan sendirinya tanpa ada sesuatu yang menyebabkan hal itu terjadi. Pengetahuan manusia diperoleh dari Tuhan. Tuhan menurunkan ilmu-Nya melalui perantaraan Nabi dengan agama, wahyu dan kitabnya untuk disampaikan kepada manusia yang lain. Dalam perspektif Islam dijelaskan bagaimana proses tersebut terjadi. QS. Al Baqarah ayat 31 dan 33.

"Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!" (Q.S: 31).

"Allah berfirman: "Hai Adam, beritahukanlah kepada mereka nama-nama benda ini." Maka setelah diberitahukannya kepada mereka nama-nama benda itu, Allah berfirman: "Bukankah sudah Ku katakan kepadamu, bahwa sesungguhnya Aku mengetahui rahasia langit dan bumi dan mengetahui apa yang kamu lahirkan dan apa yang kamu sembunyikan?" (Q.S. : 33).

KETERKAITAN ANTARA ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KOMITMEN PROFESI GURU

Nilai-nilai dalam etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi seorang guru. Nilai-nilai dalam etika kerja Islami mengandung tuntunan dan pedoman bagi setiap orang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Dalam terminologi Islam, bekerja memiliki dua dimensi yang penting yaitu dimensi duniawi dan dimensi ibadah. Bekerja bukan semata-mata sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak namun

lebih daripada itu bekerja merupakan kegiatan ibadah yang mendatangkan pahala dan kebaikan baik di dunia maupun akhirat kelak. Hal ini sejalan dengan dengan Syafiq dan Achmad (2002) yang menyatakan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sarat dengan nilai-nilai religius.

Etika kerja Islami menganjurkan setiap orang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur dalam menjalankan tugas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi yang dijalannya, tak terkecuali dalam hal ini adalah profesi guru. Dalam kenyataannya, profesi guru sebagai bagian dari perusahaan sering mengalami dilema dalam menjalankan tugasnya. Di satu sisi harus bertanggung jawab kepada lembaga pendidikan sedangkan di sisi yang lain tetap memegang teguh komitmen pada profesinya. Kondisi yang dilematis terjadi pada saat lembaga pendidikan atau pihak manajemen ingin memanipulasi administrasi dan laporan pendidikan diberikan tugas untuk melakukan hal tersebut dan menutupi kebohongannya dari pandangan publik. Sebagai seorang guru yang patuh pada aturan dan kode etik profesi tentunya harus tetap jujur dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

Jika seorang guru memahami dengan baik etika kerja dalam Islam yang bersifat universal dan mengandung nilai-nilai ibadah tentunya mereka tidak akan lagi mengalami kondisi yang dilematis. Mereka memiliki satu tujuan yang jelas ketika menjalankan tugas atau pekerjaannya yaitu bekerja dengan jujur, patuh pada kode etik profesi dan bersikap independen terhadap tekanan dari pihak manapun untuk berbuat kecurangan atau kejahatan. Hal ini secara implisit menyatakan bahwa yang seharusnya ditakuti dan ditaati oleh auditor internal bukan pihak manajemen atau pihak lain yang mengajak berbuat kecurangan melainkan Tuhan semata.

Mengamati berbagai kejadian yang mencoreng wajah guru (pendidik) seperti manipulasi administrasi, rekayasa laporan pendidikan, kecurangan finansial, modifikasi laporan pendidikan dan tindakan kriminal lainnya tentu akan meneteslah air mata kita. Begitu banyak cercaan yang datang menghampiri profesi guru sehingga muncullah kesangsian publik terhadap kinerja dan akuntabilitas guru (pendidik).

Menjadi pertanyaan besar adalah bagaimana cara yang paling efektif untuk menanamkan etika dan moralitas pada diri pribadi guru? apakah tidak pernah diajarkan di sekolah kita mulai dari tingkat dasar

hingga perguruan tinggi pelajaran tentang kejujuran dan kebenaran dalam bertindak. Berapa jam dan SKS yang harus kita habiskan untuk melahap semua materi tersebut? dan banyak pertanyaan lain yang sampai dengan saat ini kita belum memiliki jawaban yang pasti bagaimana solusi atas permasalahan tersebut.

Tidak bisa dipungkiri bahwa perbuatan dan tingkah laku yang baik, jujur dan benar dihasilkan dari proses yang terjadi dalam diri manusia. Perilaku yang nampak dari diri kita dihasilkan dari sesuatu yang ada dalam diri kita. Sesuatu itu adalah “hati” atau “*qolbu*” atau “*heart*”. Hati menentukan apakah seseorang akan berbuat baik atau buruk. Kalau hati kita tidak dapat membedakan mana yang baik atau buruk berarti hati kita ‘bermasalah’. Sebagaimana Rasulluloh SAW bersabda “Ketahuilah bahwasanya dalam tubuh ini ada segumpal daging. Jika baik segumpal daging itu, maka baik pula seluruh tubuhnya. Dan jika rusak segumpal daging segumpal daging tersebut, maka rusak pula seluruh tu-buhnya. Ketahuilah bahwa segumpal daging itu adalah hati”. (HR. Bukhari Muslim). Hadits ini merupakan penegasan bahwa perbaikan hati memiliki prioritas utama bagi seorang manusia (As Sewed, 2004). Oleh karena itu “tesis” penulis mengatakan bahwa untuk merehabilitasi citra dan nama baik profesi guru (pendidik) maka kita juga harus ‘merehabilitasi’ hati pribadi-pribadi guru.

Bahwa cara yang terbaik untuk ‘merehabilitasi’ hati kita adalah dengan meningkatkan kualitas keimanan dan keagamaan kita. Sebagaimana As Sewed (2004) menyatakan bahwa meningkatkan kualitas hati mustahil dilakukan tanpa memiliki akidah dan keimanan yang benar. Kalau ditanyakan apakah itu bisa dilakukan secara menyeluruh padahal urusan keyakinan dalam beragama merupakan kebebasan individu? maka jawabannya adalah mulai dari diri kita dan jangan berpikir dulu untuk memperbaiki orang lain. Ketika setiap diri guru memperbaiki ‘hatinya’ maka lambat laun seluruh guru akan memiliki napas dan semangat yang sama sehingga hal yang mustahil tadi menjadi mungkin bukan ?

SIMPULAN

Nilai-nilai spiritualitas dan religiusitas yang kita yakini selama ini apapun bentuknya tidaklah muncul secara tiba-tiba dalam alam kesadaran manusia tanpa ada sesuatu yang menyebabkannya. Agama dihadirkan untuk memperbaiki perilaku manusia dan menjadi

pegangan serta pedoman dalam menjalani hidup ini, termasuk tuntunan dalam kita bekerja. Oleh karena itu, agama merupakan pondasi yang menjadi dasar dalam mengembangkan nilai-nilai spiritualitas dan religiusitas dalam jiwa manusia. Dalam konteks tersebut, diperlukan revisi model *Spiritual Diversity* yang dikembangkan Krishnakumar dan Neck (2002) dengan menawarkan alternatif lain yaitu model *Religion's Values*.

Dalam sudut pandang Islam disimpulkan bahwa nilai-nilai etika kerja Islami seorang guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi, komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi. Fakta ini menegaskan bahwa spiritualitas merupakan turunan dari keyakinan beragama karena pada dasarnya agama-agama yang ada, banyak mengajarkan nilai-nilai kebaikan sehingga terrefleksikan ke dalam nilai-nilai spiritualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N. dan K. R. Ferris, 1984, "Reexamination of Accountant Organizational Professional Conflict", *Accounting Review*, Vol 59 No. 1, hal 1-12.
- As Sewed, M. Umar, 2004, "Dakwah Salaf adalah Dakwah Tauhid", *As-Salafy*, Kategori Manhaj, Diunduh tanggal 29 Desember 2010, [http:// www.salafy.or.id](http://www.salafy.or.id)>.
- Bruce, S.,1996, *Religion in the modern world*, Oxford University Press. Oxford.
- Burack, E.H, 1999, "Spirituality in the workplace", *Journal of Organizational Change Management*, Vo. 12. No. 4, hal 280-91.
- Darajat,Zakiyah dkk, 1981, *Metode Khusus Pengajaran Agama Islam*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Delbecq, L.A., 1999, "Christian spirituality and contemporary business leadership", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 No. 4, hal 345-9.
- Djamaroh, Syaiful Bahri.2000, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Rieneka Cipta. Jakarta.
- Freshman, B., 1999, "An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace", *Journal of Organizational Change Management*, Vol 12, No. 4, pp. 318-27.

- Gunawan, Ary H. 2000, *Sosialisasi Pendidikan "Suatu Analisis Sosiologi Tentang Pelbagai Problem Pendidikan"*, Rieneka Cipta, Jakarta.
- Hasan, Chalijah, 1994, *Dimensi-dimensi Psikologi Pendidikan*, Al Ikhlas, Surabaya.
- Hisyam, Suyanto Djihad, 2000, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium II*, Adi Cipta, Yogyakarta.
- Kruger, M.P. dan B.J. Hanson, 1999, "A value based paradigm for creating truly healthy organizations", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 No. 4, hal 302-17.
- Krishnakumar, S., and C. P. Neck, 2002, "The "what", "why", and "how" of spirituality in the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3, hal 153-164
- Leigh, P., 1997, "The new spirit at work", *Training and Development*, Vol 51 No. 3, hal 26-34
- Maynard, H.B., 1992, "The evolution of human consciousness, In Renesch", J. (Ed.), *New Traditions in Business*, Berrett-Koehler, San Francisco, CA. hal 39-52.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen, 1984, "Testing the side-bet of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69 (August), hal 372-378
- Meyer, J.P. and Catherine A. Smith, 1993, "Commitment to Organizations and Occupation : Extensions and Test of Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78. No. 4, hal 538-551
- Mitroff, I.I. and EA Denton, 1999, *A spiritual audit of corporate America*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- Mowday, R.T., RM. Steers, dan LW. Porter, 1979, "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol 14 (2), hal 224-47.
- Nashori, Fuad dan Rachmy Diana Muchtaram, 2002. *Mengembangkan Kreativitas dalam Prespektif Psikologi Islami*, Yogyakarta: Menara Kudus Jogjakarta,
- Neck, C.P. and JF. Milliman, 1994, "Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9 No. 6, hal 9-16.
- Robbins, S., 2001, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Jilid 1, Prenhallindo. Jakarta.

- Syafiq M. H. dan A. Sobirin, 2002, “Relevansi Ajaran Agama Dalam Aktifitas Ekonomi (Studi Komparatif Antara Ajaran Islam dan Kapitalisme)”, *Prosiding Simposium Nasional I Sistem Ekonomi Islam*.
- Turner, J., 1999, “Spirituality in the workplace”, *caMagazine*, Vol. 132 No. 10, hal 41-2.
- Wagner-Marsh, F. and J. Conely , 1999, “The fourth wave: The spirituality based firm”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 No. 4, hal 292-301.